



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Clima Organizacional en el personal docente del
Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen
Pastor”- Los Olivos -2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Carrasco Pintado Pablo Ramón

ASESOR:

Dra. Valenzuela Moncada Carolina

SECCIÓN

Ciencias Empresariales y Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2015

Página del Jurado

.....
Dra. Galia Lescano López
Presidente

.....
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
Secretario

.....
Dra. Carolina Valenzuela Moncada
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la fuerza necesaria para continuar y lograr mis objetivos; a mis padres Gustavo y Gerarda, a mi esposa Rossana del Pilar Ordoñez Yaipen, por su amor incondicional, a mis hijos Fabiola, Carmen y Pablo, por su apoyo y a mi querida suegra Blanca Consuelo Yaipen Villegas mi fortaleza.

Agradecimiento

A nuestra asesora Dra. Carolina Valenzuela Moncada por su orientación y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y apoyo constante.

Al Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen Pastor” por su participación y colaboración en el logro de la investigación.

Declaratoria Jurada

Yo, Carrasco Pintado, Pablo Ramón, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°25747772, con la tesis titulada “El clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen Pastor- Los Olivos”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima 17 de Abril 2015

Pablo Ramón Carrasco Pintado

DNI N° 25747772

Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento el presente trabajo de investigación “El clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen Pastor”.

El mismo que ha sido realizado para optar el Grado académico de Magister en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública.

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar cómo se percibe el clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor- Los Olivos -2014 Los Olivos.

En el trabajo mencionado describimos seis capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco referencial, hipótesis y variables, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

El Autor

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Justificación	
1.3.1 Teórica	17
1.3.2 Práctica	18
1.3.3 Metodológica	18
1.4. Objetivos	
1.4.1 Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos	19
II MARCO REFERENCIAL	
2.1 Antecedentes	
2.1.1 Antecedentes Nacionales	22
2.1.2 Antecedentes Internacionales	23
.2.2. Marco teórico	
2.2.1 Bases teóricas de la variable Clima Organizacional	25
2.2.2 Dimensiones de la variable Clima Organizacional	27
2.2.3 Factores del Clima Organizacional que influyen en el clima organizacional	32

2.2.4	Características de Clima Organizacional	34
2.2.5	Marco teórico contextual	35
2.2.6	Visión y Misión del I.S.T. “El buen Pastor”	36
2.3	Perspectiva teórica	37
III	HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1	Identificación de variables	41
3.2	Descripción de variables	41
3.2.1	Definición conceptual	41
3.2.2	Definición operacional	41
3.3	Operacionalización de variables	42
IV	MARCO METODOLÓGICO	
4.1	Tipo de investigación	44
4.2	Población, muestra y muestreo	44
4.3	Criterios de selección	44
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
4.4.1	Técnica	45
4.4.2	Instrumento	45
4.5	Validación y confiabilidad del instrumento	47
4.5.1	Validez por juicio de experto	47
4.5.2	Confiabilidad	47
4.6	Procedimientos de recolección de datos	49
4.7	Métodos de análisis e interpretación de datos	49
V	RESULTADOS	
5.1	Presentación de resultados	51
VI	DISCUSIÓN	58
	CONCLUSIONES	61
	RECOMENDACIONES	64
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
	ANEXOS	69

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado “El clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano “El Buen Pastor”, se planteó como problema de investigación ¿Cómo se percibe el clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor- Los Olivos -2014?

Teniendo como objetivo general: Determinar cómo se percibe el clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor"- Los Olivos -2014 Los Olivos.

Esta investigación fue un estudio de tipo Aplicativo, de un nivel descriptivo con un diseño No Experimental, transeccional en una muestra de 38 docentes del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor- Los Olivos. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Obteniéndose entre sus conclusiones que se percibe un clima favorable en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor".

Palabra Claves: Clima organizacional, autonomía individual y recompensa

Abstract

The present research work entitled "organizational climate in the teaching staff of the Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor", was raised as a research problem how is perceived organizational climate in the teaching staff of the Diocesan technological top Institute "the good Shepherd - Los Olivos - 2014?

With the general aim: to determine how perceived organizational climate in the teaching staff of the Institute higher technological Diocesan "El Buen Pastor" - Los Olivos - 2014 Los Olivos.

This research was a study of type application, a descriptive level with a design that is not Experimental, transectional in a sample of 38 teachers from the Diocesan technological top Institute "the good Shepherd-Los Olivos.

The survey and the questionnaire instrument technique was applied. Obtaining among its conclusions that perceived a favourable climate in the teaching staff of the Institute higher technological Diocesan "El Buen Pastor".

Key word: Organizational climate, individual autonomy, and rewards.

Introducción

El objetivo del presente trabajo de investigación es Determinar cómo se percibe el clima organizacional en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Diocesano "El Buen Pastor"- Los Olivos -2014 Los Olivos.

La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y los procesos de la organización. Al estar el clima directamente relacionado con las actitudes, influye en forma decisiva en el comportamiento de las personas, estos comportamientos y acciones de los empleados sea cual fuere su nivel, se verán afectados no solo por los roles que les asignen y por la posición que tengan en la organización, sino también por el clima que exista, es decir por las relaciones psicológicas y sociales existentes (Rodríguez et al., 2004).

El clima de trabajo constituye la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global. En efecto, frecuentemente se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar. Así cualquier administrador en el interior de una organización deberá, en primer lugar identificar el clima de la institución en la que labora. Si el clima organizacional es sinónimo de personalidad, el administrador primero debe conocer a quien se dirige, cuáles son las dimensiones que causan la mayoría de los problemas y sobre cuáles pueden actuar.

El presente estudio se desarrolla en seis capítulos, las cuales describe lo siguiente:

El primer capítulo se denomina Planteamiento del problema en donde se halla la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación del estudio, los Antecedentes, el marco teórico y la perspectiva teórica.

El segundo capítulo se denomina Marco referencial en donde se halla los Antecedentes, el marco teórico y la perspectiva teórica.

El tercer capítulo se denomina Hipótesis y variables que se refiere al planteamiento de las hipótesis, variables y operacionalización de las variables.

Como cuarto capítulo tenemos el Marco metodológico, donde se halla el tipo de investigación, población, muestra y muestreo, técnica e instrumentos de recolección de datos, validación de los instrumentos, procedimientos de recolección de datos y métodos de análisis e interpretación de datos

Como quinto capítulo tenemos los resultados, donde se halla la presentación de resultados y la contrastación de las hipótesis.

Como sexto capítulo tenemos la discusión de los resultados.

Finalmente las conclusiones, recomendaciones a las que se ha llegado en esta investigación, las referencias bibliográficas y los anexos.